

**PARECER N.º 583/CITE/2020**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida, a gozar licença parental inicial e a gozar de licença parental alargada, as três incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4765-DGL-C/2020

**I – OBJETO**

- 1.1-** Em 19.10.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras: ... (grávida), ... (a gozar licença parental inicial), e ... (a gozar licença parental alargada), para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2-** Na carta dirigida à trabalhadora ..., enviada a 07.10.2020 via postal com AR, e rececionada no dia seguinte, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*«Exma. Senhora,*

*Após uma avaliação rigorosa à atual situação da sociedade '...' (doravante '...'), e ponderadas as perspetivas de evolução negativa da conjuntura económica, revela-se necessário e urgente dar continuidade à adoção de medidas tendentes a assegurar a viabilidade da ..., em virtude da situação de crise empresarial pelo que é intenção da*

*... proceder ao despedimento coletivo de 43 trabalhadores de forma transversal às várias secções da Empresa, de acordo com os critérios de seleção que em seguida se esclarecerão, nos termos previstos nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho (doravante 'CT'). A adoção desta medida resulta de uma decisão de gestão da ... — e do ... de que faz parte - ditada essencialmente pelos motivos de mercado e estruturais que a seguir se explicam e pela ocorrência da pandemia COVID-19 e respetivos impactos na economia nacional e internacional.*

*Com efeito, a ... já promoveu outras medidas tendentes a assegurar a sua viabilidade e assegurar a manutenção de postos de trabalho, procedendo à suspensão dos contratos de trabalho de 83 trabalhadores e à redução dos períodos de trabalho de três trabalhadores pelo período de seis meses, com início em outubro de 2020.*

*No entanto, uma vez que esta medida, por si só, se revela insuficiente para assegurar o equilíbrio económico-financeiro necessário para a prossecução da sua atividade e tendo em vista a evitar o mal maior — que seria a eliminação de todos os postos de trabalho e o encerramento total e definitivo da empresa — a ... pretende assim proceder à cessação dos contratos de trabalho de alguns dos seus trabalhadores, nos quais V. Exa., lamentavelmente, se inclui.*

#### **Descrição dos motivos (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do CT)**

*A ... é uma empresa que se dedica à produção e comercialização de ... e o seu sector de atividade está intimamente ligado ao sector de ... Com efeito, os produtos produzidos pela ... destinam-se a ..., etc.*

*A pandemia global COVID-19, declarada como tal pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, teve e tem ainda um impacto significativo na indústria do turismo devido às restrições de viagens resultantes (por meios terrestres, aéreos e marítimos), bem como à queda na procura por viajantes. A indústria do turismo foi brutalmente afetada pela disseminação do coronavírus, já que inúmeros países introduziram restrições às viagens na tentativa de conter a sua disseminação.*

*As empresas de ... suspenderam as suas operações imediatamente após a declaração de pandemia pela Organização Mundial de Saúde. A proximidade das pessoas ..., tornaram os ... altamente suscetíveis e vulneráveis a surtos significativos de COVID-19, e os diferentes governos, à escala global, foram determinando e impondo regras muito restritivas, inviabilizando as operações. Com incidência particular para a*

*..., menciona-se a declaração de insolvência do ..., tendo a ... uma encomenda em armazém, pronta para entrega, para o seu ..., cujo pagamento está ameaçado. Como consequência de toda esta inatividade, a ... viu adiadas e canceladas muitas das encomendas que os seus clientes deste importantíssimo segmento de mercado lhe perspetivavam nos curto e médio prazos, tendência que, à data, se mantém.*

*Dentro do setor do turismo, a ... atua particularmente no mercado ..., que representa historicamente 50% da produção da .... Desde abril até ao momento, o Grupo ... tem um registo de cerca de 80% de quebra na entrada de novas encomendas, com o mercado ... (... com mais casos de infeção e de mortes registadas) a influenciar drasticamente esta situação.*

*As medidas, necessárias e legítimas, decretadas de forma generalizada a nível global no âmbito da pandemia, limitaram o normal funcionamento da ... nos últimos meses e, bem assim, o dos seus clientes que se viram, na maioria dos casos, obrigados a reduzir ou mesmo a suspender as suas atividades produtivas.*

*Inúmeros clientes cancelaram as suas encomendas, outros interromperam e colocaram os seus projetos em standby por tempo indeterminado.*

*Acresce que a evolução dramática do número de casos de infeção por Coronavírus e a conseqüente declaração do estado de emergência, calamidade e/ou contingência, e a adoção de fortes medidas restritivas da atividade económica em vários países da Europa e Estados Unidos originou graves interrupções na cadeia de fornecimento de matérias-primas, que se mantêm. Este facto obrigou a reestruturações operacionais e de logística em todas as empresas subsidiárias do Grupo ..., com particular incidência em Inglaterra, onde têm origem as matérias-primas principais que são consumidas na ...*

*Acontece que a ... tem encargos fixos elevados resultantes, sobretudo, dos custos operacionais com os equipamentos e instalações e respetiva mão-de-obra, os quais se revelam atualmente excessivos e inoportáveis - desde logo tendo em conta a drástica diminuição da atividade da Empresa no ano em curso, facto que tem contribuído para uma deterioração progressiva da situação económico-financeira da Empresa.*

*O Grupo ... confia plenamente na recuperação dos seus mercados, mas a incerteza da evolução da pandemia, à escala planetária, torna extremamente difícil prever quando é que essa recuperação irá acontecer.*

*É neste contexto que o orçamento da ... para o próximo exercício financeiro de 2020/2021, que se inicia neste mês de outubro, assume uma quebra de cerca de 70% no volume de faturação. Não obstante, apesar dos esforços da ... no sentido de reverter a situação, esta encontra-se em inegável crise empresarial, sendo que os resultados verificados desde março de 2020 até ao final de setembro representam uma quebra de cerca de 48% face ao período homólogo do ano anterior, e começam a tornar-se insustentáveis para a ....*

*Esta situação económico-financeira da ..., determinada pela atual conjuntura (marcada pela Covid-19) impede, pelo menos a curto prazo, qualquer expectativa de inversão/recuperação, caso não se recorra ao despedimento coletivo, o qual é encarado pela empresa, a par do lay-off promovido, que abrangeu cerca de 44% dos trabalhadores da empresa, como uma tentativa de atenuar a sua grave situação económico-financeira e, dessa forma, evitar o mal maior, que seria a eliminação de todos os postos de trabalho e o encerramento total e definitivo da Empresa.*

*A ... vê-se, assim, obrigada a reduzir no imediato a sua estrutura de custos fixos, designadamente através da cessação dos contratos de trabalho de cerca de 22% dos trabalhadores ao seu serviço de forma essencialmente transversal, ajustando assim os vários departamentos/secções às necessidades efetivas atuais da Empresa e respetivo volume de trabalho, sob pena de, não o fazendo, comprometer o equilíbrio económico-financeiro necessário para a prossecução da sua atividade, a manutenção dos demais postos de trabalho e a própria viabilidade da Empresa.*

#### **Quadro de pessoal (Artigo 360.º, n.º 2 alínea b) do CT)**

*O quadro do pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, consta do documento que se junta em anexo como Anexo 1.*

#### **Critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do CT)**

*Após cuidadosa análise às necessidades produtivas da Empresa p...s a médio e longo prazo, a ... estima vir a ter um número médio de 10 ... equipados com tecnologia ..., (80 horas semana) a funcionar para fazer face às encomendas.*

*Assim e desde logo em setembro, a ... passou de três turnos de laboração contínua (120 horas) para dois turnos (80 horas).*

*Assim, de forma generalizada será necessário redimensionar os departamentos de produção da Empresa, adequando-os às necessidades produtivas.*

*De notar que nos últimos anos e até ao início deste ano, a ... tinha, em números médios, entre 26 a 28 ... a funcionar 120 horas por semana (10 ... HDW + 16 a 18 ... ..).*

*Ainda numa perspetiva de redução de custos e gestão eficiente de recursos, a ... dará prevalência à utilização apenas de ... equipados com tecnologia HDW, em detrimento dos ..., nomeadamente pelas seguintes razões:*

*- Estes ... permitem utilizar até 32 cores no desenho;*

*- O tempo de alteração (mudança de trabalho / ordem de produção) é de cerca de 20 minutos, podendo esta operação ser realizada por um operador, contra cerca de oito horas por uma equipa de sete operadores nos ...;*

*- O desperdício de ... é de cerca 3 Kg por frame (em média), enquanto no ... é de cerca de 19kg;*

*- Nestes ..., praticamente não se verificam ... produzidas com esta tecnologia, diminuindo, se não tornando inexistente, a necessidade de reparação na secção da ....*

*Assim, a ... optou pela cessação dos contratos de trabalho seguindo-se, por ordem, critérios de (i) menor antiguidade e/ou experiência no posto, (ii) menor polivalência funcional, designada mas não exclusivamente por falta de competência para operar determinadas máquinas / equipamentos e realizar determinadas tarefas, e, por último, a (iii) formação.*

*Assim, por secção, atendeu-se a:*

- Acabamento ... (departamento ...) - de um total de 8 postos de trabalho vai-se avançar com a cessação de 2 contratos de trabalho, sendo abrangidas 2 dos 4 trabalhadores com a categoria de ... Na selecção dos trabalhadores a despedir, foram observados os critérios de menor antiguidade e menor polivalência de funções, designadamente a capacidade de operar os equipamentos/máquinas adstritas à secção.*

- ... - de um total de 14 postos de trabalho vai-se avançar com a cessação de dois contratos de trabalho, sendo abrangidas duas das oito trabalhadoras com a categoria de ..., tendo sido selecionadas as trabalhadoras com menor antiguidade.
- *Manutenção (departamento ...)* - de um total de 18 postos de trabalho, vai-se avançar com a cessação de cinco contratos de trabalho, sendo abrangidos os três trabalhadores com a categoria de ..., e dois dos três trabalhadores com a categoria de ..., tendo sido selecionados os trabalhadores com menor antiguidade;
- ... (departamento ...) - de um total de 26 postos de trabalho, vai-se avançar com a cessação de três contratos de trabalho. Conforme referido supra, a utilização em exclusivo de ... equipados com tecnologia ... diminui a necessidade de reparação em fase de ... Assim, foram abrangidas três trabalhadoras com a categoria de ..., distribuídas pelos dois turnos (duas trabalhadoras do Turno 1 e uma Trabalhadora do Turno 2). Em cada turno foram selecionadas as trabalhadoras com menor antiguidade e subsidiariamente, menor polivalência funcional.
- ... (departamento ...) - de um total de 115 postos de trabalho, vai-se avançar com a cessação de 31 contratos de trabalho: de entre os 59 trabalhadores com a categoria de ..., vão ser extintos 26 contratos de trabalho, sendo selecionadas as trabalhadoras com menor antiguidade, as que estão alocadas a ... com tecnologia ... e dentro das diferentes tecnologias produtivas, as trabalhadoras com menor polivalência de funções, privilegiando igualmente a manutenção na empresa de trabalhadores com formação específica; de entre os 46 trabalhadores com a categoria de ..., vão ser extintos cinco contratos de trabalho, sendo selecionadas as trabalhadoras com menor antiguidade e experiência nas funções/categoria, as que estão alocadas a ... com tecnologia ... e dentro das diferentes tecnologias produtivas, as trabalhadoras com menor polivalência de funções Assim, de um total de 196 trabalhadores, trabalho de 43 trabalhadores:

	Reestruturação
Atual	196
Pessoas a Dispensar	43
TOTAL	153

***Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger (Artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do CT)***

*Considerando os motivos e os critérios supra expostos, o presente processo de despedimento coletivo abrange:*

<i>Categoria</i>	<i>Número</i>	<i>Medida</i>
... ..	2	<i>Despedimento</i>
...	3	<i>Despedimento</i>
...	26	<i>Despedimento</i>
...	2	<i>Despedimento</i>
...	3	<i>Despedimento</i>
...	2	<i>Despedimento</i>
...	5	<i>Despedimento</i>
<i>Total</i>	43	<i>Despedimento</i>

***Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Artigo 360º, n.º 2, alínea e) do CT)***

*O presente despedimento coletivo será simultâneo para todos os trabalhadores abrangidos pelo mesmo, concretizando-se a extinção dos respetivos contratos de trabalho, decorrido que seja o prazo legal de aviso prévio aplicável aos trabalhadores de acordo com a sua antiguidade, no período compreendido entre os meses de novembro de 2020 e janeiro de 2021.*

***Método de cálculo de eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir (Artigo 360º, n.º 2, alínea f) do CT)***

*A compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir é a indemnização referida no art.º 366º do Código do Trabalho.*

*Aos trabalhadores abrangidos serão, igualmente, pagos todos os créditos laborais devidos até à data da cessação.*

*Considerando que a Empresa não tem comissão de trabalhadores, nem comissões sindical ou intersindical, representativas dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, a presente comunicação é efetuada nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho.*

*Colocamo-nos desde já à disposição para qualquer informação ou esclarecimento adicional que entenda necessário».*

Junta: Anexo I, com o total de trabalhadores/as da empresa descritos segundo o seu nome completo, categoria profissional e secção a que estão adstritos/as

1.3- A resposta da trabalhadora foi nenhuma.

1.4. Cartas com o mesmo teor foram enviadas às trabalhadoras ... e ..., na mesma data, pela mesma via, sendo por ambas aceite na mesma data do que à primeira trabalhadora, ou seja, em 08.10.2020. Nenhuma das duas trabalhadoras emitiu resposta alguma ao empregador, à semelhança da colega ....

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que «o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE], que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

«1- Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos,

dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação».

**2.3.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

«1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 - O empregador, na data em que procede à comunicação p... no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva».

**2.4.** No caso em análise, a entidade empregadora refere que procederá ao despedimento de 43 trabalhadores/as de um universo de 196, transversal

às categorias profissionais de ... (2), ... (3), ... (26), ... (2), ... (3), ... (2) e ... (5).

- 2.5. O empregador esclarece ainda que o despedimento coletivo se justifica por motivos estruturais e de mercado, conducentes à necessária reestruturação da organização para que a mesma se mantenha em atividade, já que o recurso ao lay-off por seis meses, a cerca de 85% dos/as trabalhadores/as, não revelou ser suficiente para atenuar uma quebra profunda na faturação, consequência do cancelamento/suspensão de inúmeras encomendas devido à pandemia gerada pela Covid-19.
- 2.6. Mais se acrescenta que, de acordo com o artigo 360.º/3 do CT, e à falta de comissão de trabalhadores, o empregador remeteu às três trabalhadoras especialmente protegidas cartas registadas com AR donde constam os seis requisitos do n.º 2 daquele preceito legal.
- 2.7. Do que consta do processo remetido a esta Comissão, as trabalhadoras não constituíram comissão representativa alguma. Na verdade, e como já foi referido no final da descrição do objeto do caso em análise, nenhuma das três trabalhadoras especialmente protegidas responderam à missiva remetida pelo empregador – cf. pontos **1.3.** e **1.4.**
- 2.8. Analisadas as comunicações – em tudo idênticas, recorde-se – às trabalhadoras grávida (uma) e lactantes (duas), verifica-se que os motivos invocados pelo empregador para o despedimento constam dos documentos referidos.
- 2.9. Da mesma forma, retira-se que as razões alegadas pelo empregador consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo, quer pela redução da atividade da empresa - pela diminuição previsível da procura dos bens que fornece -, como pelo desequilíbrio económico-financeiro que a pandemia provocou na organização.

- 2.10.** Contudo, e apesar de os critérios de seleção terem sido explicitados – menor antiguidade ou grau de especialização mais baixo - e o quadro de pessoal apenso por categoria profissional e por secção, deste não consta a data de admissão das trabalhadoras em causa (inviabilizando a análise de uma aplicação não discriminatória do critério de menor antiguidade).
- 2.11.** Por outro lado, o empregador também não relaciona cada uma das trabalhadoras especialmente protegidas com o correspondente critério por que se pautou para as despedir (inviabilizando a análise de uma aplicação não discriminatória do critério do grau de especialização mais baixo, até porque não tem – esta Comissão – termo comparativo com os/as demais colegas).
- 2.12.** Assim sendo, a CITE solicitou ao empregado o envio, quer do Anexo A, quer do sinalagma entre cada trabalhadora especialmente protegida a proteger e o correspondente critério de seleção invocado para o seu despedimento.
- 2.13.** Relativamente à trabalhadora lactante ..., inserida na categoria profissional de ..., refere o empregador que «a diminuição da produção da empresa, motivada pelos factos já discriminados [...], determinou o redimensionamento desta secção, recaindo a escolha sobre os/as trabalhadores/as que, à data, ascendiam a oito, de um total de 12 nesta área, o que era manifestamente excedente e redundante».
- 2.14.** Acrescenta o empregador, ainda sobre a mesma trabalhadora, que, «o critério de seleção foi o da menor antiguidade – conforme resulta de Anexo 1, que corresponde a quadro de pessoal da secção de ..., ordenado da menor antiguidade à maior».
- 2.15.** Relativamente à trabalhadora lactante ..., inserida na categoria profissional de ..., refere o empregador que «a diminuição da produção da empresa, motivada pelos factos já discriminados [...], determinou o redimensionamento desta secção, recaindo a escolha - não

exclusivamente - sobre os/as trabalhadores/as com esta categoria que, à data, ascendiam a 46, de um total de 115 nesta área, o que era manifestamente excedente e redundante. Assim, pretende-se a extinção de 5 postos de trabalho de um total de 46».

- 2.16.** Acrescenta o empregador, ainda sobre a mesma trabalhadora, que, «o critério de seleção foi o da menor experiência no exercício das funções/categoria – conforme resulta do Anexo 2, que corresponde a quadro de pessoal de trabalhadores/as com a categoria de ..., ordenado da menor experiência no exercício de funções/ categoria (ver coluna Data Promoção)».
- 2.17.** Relativamente à trabalhadora grávida ..., inserida na categoria profissional de ..., refere o empregador que «a diminuição da produção da empresa motivada pelos factos já discriminados [...] determinou o redimensionamento desta secção, recaindo a escolha - não exclusivamente - sobre os/as trabalhadores/as com esta categoria que, à data, ascendiam a 59, de um total de 115 nesta área, o que era manifestamente excedente e redundante. Assim, pretende-se a extinção de 26 postos de trabalho de um total de 59».
- 2.18.** Acrescenta o empregador, ainda sobre a mesma trabalhadora, que «o critério de seleção foi o da menor antiguidade – conforme resulta do Anexo 3, que corresponde a quadro de pessoal de trabalhadores/as com a categoria de ..., ordenado da menor antiguidade à maior».
- 2.19.** Perante a confirmação dos factos alegados, através da contraposição dos Anexos 1 a 3 remetidos pelo empregador, nada consta do processo remetido pelo empregador à CITE, nos termos do artigo 360.º/5 do CT, que possa indiciar discriminação em função da maternidade das três trabalhadoras em causa.
- 2.20.** Tendo isto em conta, esta Comissão não se oporá à inclusão das três trabalhadoras especialmente protegidas no despedimento coletivo que será levado a cabo pelo empregador.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora lactante em gozo de licença parental inicial, ..., e da trabalhadora lactante em gozo de licença parental complementar, ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 11 DE NOVEMBRO DE 2020.**